



Bill de Blasio
Mayor

Department of Consumer Affairs

Julie Menin
Commissioner

TRADITIONAL CHINESE

帶薪病假：雇主應知的事項

自 2014 年 4 月 1 日起，特定雇主必須遵守紐約市的「帶薪病假法案」。根據法律規定，適用範圍內的員工有權為自身或家庭成員的照護與治療需求請病假。

消費者事務局 (DCA) 備妥此表以提供雇主關於根據此法律應負之責任的指南。DCA 會在適當的時間更新此表。請注意此表底部的日期。若要閱讀此法律與關於此法律的常見問題，請至 nyc.gov/PaidSickLeave。

必須提供病假的雇主

員工數	每日曆年的病假數	帶薪或不帶薪	薪資比率
5 人或更多 一個日曆年度必須工作超過 80 小時*	最多 40 小時	帶薪	正常時薪但不得少於每小時 8 美元 (最低工資)
1-4 一個日曆年度必須工作超過 80 小時	最多 40 小時	不帶薪	不適用
1 或多個家庭幫傭 每日曆年度必須工作超過 80 小時，且必須在相同雇主下受僱至少一年	2 天	帶薪	正常時薪但不得少於每小時 8 美元 (最低工資)

*注：「日曆年」意指由雇主指定的任何正常年度或連續的 12 個月期間。

注：如果您目前的政策允許員工請病假，您的政策必須符合或超過法律的規定。

其員工不在法律適用範圍內的雇主

此法律的適用範圍不包含一個日曆年度內工作 80 小時或更少的員工；聯邦工讀計劃的學生；由合格的獎學金計劃支薪的員工；政府機關的員工；由紐約州教育署頒發執照、自行決定工作時間、可拒絕或接受任何轉介給他的工作，且依據至少為聯邦最低工資四倍的平均時薪支薪的物理治療師、職能治療師、言語語言病理學家、聽覺病症矯治專家；不符合[紐約州勞工法](http://nyc.gov/LaborLaw)規定之員工定義的獨立合約人員；工作體驗計劃 (WEP) 的參與者；遵守勞資談判協議的特定員工。在勞資談判協議的場合，如果協議明白放棄法律規定且提供可觀的福利，則員工不在此法律適用範圍內。但是，對於受勞資談判協議約束之建築業或食品雜貨業的員工，如果協議明白放棄此法律規定，則不適用此法律。如需關於勞資談判協議的指南，請至 nyc.gov/PaidSickLeave 參閱常見問題。

員工權利通知

員工	應發給員工的書面通知日期
新雇 2014 年 4 月 1 日或之後受僱	受僱的第一天
現職 2014 年 4 月 1 日前已受僱為雇主工作	2014 年 5 月 1 日

您必須提供每位員工關於員工病假權利的書面通知，包括病假的累計及使用、提交申訴的權利以及不受報復的權利。通知必須載明您的日曆年度，包括開始日期與結束日期。員工有權獲得本通知的英文版本，請至 DCA 網站查詢其主要語言的版本。此通知在 nyc.gov/PaidSickLeave 網站上提供下載。

病假累計及使用 – 重要日期

	累計率	累計開始日期	可請病假的日期
員工	每工作 30 小時可請 1 小時病假	2014 年 4 月 1 日 (目前的員工)	2014 年 7 月 30 日 (目前的員工)
		受僱的第一天 (新進員工)	受僱第一天後 120 天 (新進員工)
家庭幫傭	工作一年後可累計 2 天	DCA 會在 nyc.gov/PaidSickLeave 提供指南	DCA 會在 nyc.gov/PaidSickLeave 提供指南

例外：如果員工屬於 2014 年 4 月 1 日生效的勞資談判協議的適用對象，則應依照紐約市法律規定，從此協議結束日期開始累計病假。

記錄保留

您必須依法保留與維護記錄與文件，為期至少三年。您必須對健康相關資訊保密，除非員工允許您揭露資訊，或依法律要求揭露資訊。接獲通知時，您必須在雙方同意的日期時間提供給 DCA 此項記錄。

提前通知

如果需求為可預見，您可以要求員工在想要請病假前預先通知，時間最多可為七天。如果需求無法預知，您可要求員工在可行情況下 (合理情況下) 儘快通知。

證明文件

如果員工請休超過連續三個工作天的病假，您可以要求提供由持照醫療保健提供者所開立的證明文件。帶薪病假法案禁止您要求醫療保健提供者註明請病假的醫療原因，其他法律可能會要求揭露此資訊。您可要求員工提供書面證明，表明其請病假的目的。

未請的病假

員工可以將最多 40 小時的未請病假遞延至下一日曆年度。但是，您可以讓員工每一日曆年度最多只請 40 小時病假。您可以選擇 (但並非必須) 在日曆年度結束時對有未請病假的員工付酬。如果您對未請病假的員工付酬，且您提供員工帶薪休假的數量符合或超過法律在新日曆年度第一天對新日曆年度的規定數量，員工不能遞延未休病假。

報復

您不得因員工要求或請休病假而有報復行為。報復行為包括威脅、懲處、解雇、降級、暫停或縮減員工工時，或因員工履行或嘗試履行依法授與的任何權利而採取的任何其他不當聘僱行為。

申訴

如果員工向 DCA 提交申訴，DCA 會透過郵件與您聯繫以獲得書面答覆。您必須在 30 天內答覆 DCA。DCA 會與您和員工合作以解決申訴問題。我們也會協助您遵守規定。

違規通知

如果您收到違規通知，您可以不經聽證會解決違規事宜，或是出庭 DCA 仲裁法庭由公正的法官判決。

注：從 2014 年 4 月 1 日起所有雇主必須遵守此法律，最遲至 2014 年 10 月 1 日，下列雇主可以在遵守法律的情況下不會遭致罰款，且在 2014 年 10 月 1 日前發生的首次違規不會計算入雇主的違規次數：

- 具有 1 到 19 位員工的雇主
- 美國勞工部北美工業分類系統 (NAICS) 第 31、32 或 33 節所列的製造業。如需完整清單，請至 http://www.bls.gov/oes/current/naics2_31-33.htm

有任何問題嗎？想要參加培訓以瞭解此法律？

撥打 311 (紐約市以外地區請撥打 212-NEW-YORK)，詢問關於帶薪休假的資訊